

# Vergütungsbericht der Marinomed Biotech AG für das Geschäftsjahr 2020

## 1 Einleitung

Bereits zu Beginn des Geschäftsjahres 2020 stellte die COVID-19-Krise die Marinomed Biotech AG (im Folgenden „Marinomed“) und ihr Team vor beispiellose Herausforderungen. Marinomed hat sein Expertenwissen über Coronaviren und die Carragelose-Produktplattform gut genutzt. Carragelose war bereits vor der Pandemie gut etabliert, in mehr als 40 Ländern auf fünf Kontinenten weit verbreitet und für seine klinisch nachgewiesene Wirksamkeit gegen humane Rhinoviren, Paramyxoviren, respiratorisches Syncytialvirus, Influenza A und endemische Coronaviren bekannt.

Das Managementteam setzte gezielte Maßnahmen frühzeitig um, indem es die Prioritäten vorübergehend von der Marinomolv-Technologieplattform auf das Carragelose-Segment verlagerte. Marinomed verschob klinische Studien, die sonst abgebrochen werden müssten, und leitete Studien ein, um die Wirksamkeit von Carragelose gegen SARS-CoV-2 zu bestimmen. Das Unternehmen legte im Laufe des Jahres 2020 und in den ersten Monaten des Jahres 2021 Studienergebnisse vor, die zusammenfassend die Wirksamkeit von Carragelose gegen SARS-CoV-2 und seinen Einsatz im weltweiten Kampf gegen die Pandemie unterstützen. Die Zulassung von Carragelose-Produkten für Kinder ab einem Jahr und ein besonders starkes Sicherheitsprofil unterstrichen, dass dieses Polymer aus der Rotalge eine äußerst nützliche Ergänzung zur Überwindung der Pandemie sein kann.

Trotz der Herausforderungen, denen sich das Managementteam und das Unternehmen in 2020 stellen musste, wurden ausgezeichnete finanzielle Ergebnisse erzielt. Marinomed verzeichnete dank einer zunehmenden Anzahl positiver wissenschaftlicher Daten ein starkes Wachstum von 32% auf 8,1 Mio. EUR (2019: 6,1 Mio. EUR) im Carragelose-Segment, was ein Allzeithoch und einen Zuwachs von 55% gegenüber den um einen Einmaleffekt bereinigten Umsätzen von 2019 darstellt. Das Managementteam investierte weiterhin, mit Ausgaben in Höhe von 5,9 Mio. EUR (2019: 4,8 Mio. EUR), in Forschungs- und Entwicklungsaktivitäten. Dennoch schloss Marinomed das Jahr 2020 wie geplant mit einem reduzierten Verlust von 6,0 Mio. EUR ab (2019: 7,2 Mio. EUR).

Die Hauptversammlung genehmigte am 17. September 2020 die Vergütungspolitik für den Vorstand und den Aufsichtsrat der Marinomed Biotech AG (im Folgenden „Vergütungspolitik“) mit einer Zustimmung von 86,5% des vertretenen Aktienkapitals.

Dieser Vergütungsbericht für die Vergütung der Vorstandsmitglieder und des Aufsichtsrats von Marinomed (im Folgenden „Vergütungsbericht“) wurde vom Vorstand und vom Aufsichtsrat gemäß den Bestimmungen in §§ 78c und 98a AktG erstellt. Der Vergütungsbericht bietet einen umfassenden Überblick über die Vergütung, die den derzeitigen Vorstandsmitgliedern sowie den derzeitigen und ehemaligen Aufsichtsratsmitgliedern im Rahmen der Vergütungspolitik (§§ 78a und 98a AktG) gewährt oder geschuldet wird, einschließlich aller Leistungen, die in jeglicher Form während des letzten Geschäftsjahres gewährt wurden. Die Vergütungspolitik wurde auf ihrer Sitzung am 7. April 2020 vom Aufsichtsrat von Marinomed geprüft und genehmigt.

Dieser Vergütungsbericht setzt die Bestimmungen der §§ 78c und 98a Aktiengesetz (AktG) um, die die Angaben regeln, die in den Vergütungsbericht von Marinomed als an der Wiener Börse notiertes Unternehmen aufzunehmen sind. Sie berücksichtigt auch die Stellungnahme 37 des Austrian Financial Reporting and Auditing Committee (AFRAC) und die Leitlinien der Europäischen Kommission gemäß der Richtlinie (EU) 2017/828 zur Änderung der Richtlinie 2007/36/EC über die Ausübung bestimmter Rechte von Aktionären in börsennotierten Unternehmen.

Gemäß § 78d Abs. 1 AktG ist der Vergütungsbericht der Hauptversammlung zur Abstimmung vorzulegen. Die Abstimmung ist empfehlenswert und die Entscheidung kann nicht angefochten werden. Jeder nachfolgende Vergütungsbericht enthält eine Erläuterung, wie die Abstimmungsergebnisse der vorangegangenen Hauptversammlung berücksichtigt wurden.

## 2 Vorstandsvergütung

### 2.1 Vergütungsgrundsätze

Marinomed setzt auf eine auf langfristige Ziele abgestellte Vergütungspolitik. Das umfasst das Generieren von geistigem Eigentum (Intellectual Property, IP), die Umsetzung dieser IP in relevante Produkte sowie die nachfolgende Kommerzialisierung dieser Produkte. Bei der Entscheidung über die Gesamtvergütung der Vorstandsmitglieder hat der Aufsichtsrat sicherzustellen, dass die Vergütung den Aufgaben und der Leistung der einzelnen Vorstandsmitglieder entspricht, der Verfassung des Unternehmens Rechnung trägt, in marktüblicher Höhe ausfällt sowie langfristige Anreize für eine nachhaltige Unternehmensentwicklung berücksichtigt.

Entsprechend der Vergütungspolitik setzt sich die Vergütung aus folgenden Komponenten zusammen:

- nicht erfolgsabhängige feste Vergütungskomponenten,
- variable Vergütungskomponenten, und
- Langfristiger Anreiz durch den Aktienoptionsplan.

Die nicht erfolgsabhängige Vergütung setzt sich aus Grundgehalt, Sachbezügen und Nebenleistungen zusammen, enthält aber keine Pensionsleistungen. Die variable Vergütung beinhaltet quantitative und qualitative Ziele und ist auf 50 % der festen Vergütung begrenzt. Darüber hinaus nehmen die Mitglieder des Vorstands am Aktionsoptionsprogramm teil.

### 2.2 Vergütung für das Geschäftsjahr 2020

Die Ziele für die variable Vergütung für das Geschäftsjahr 2020 hat der Aufsichtsrat in seiner ersten Sitzung im Februar 2020 beschlossen. Die variable Vergütung basiert auf strategischen, wissenschaftlichen, operativen und finanziellen Zielen. Zu diesem Zeitpunkt war der Verlauf des Geschäftsjahres, insbesondere die erheblichen Veränderungen durch die Corona-Pandemie noch nicht absehbar. Dennoch wurden die Ziele im Sinne des Shareholder Values nicht angepasst.

Der Schwerpunkt des Unternehmens lag in 2020 zunächst auf der Suche nach einem kommerziellen Partner für das Leitprodukt der Marinosolv-Plattform, Budesolv, bzw. dem Abschluss einer entsprechenden Lizenzvereinbarung. Dieses Ziel wurde nicht erreicht, da sich die Priorität seit März 2020 auf die Bekämpfung der Corona-Pandemie konzentrierte. Weitere Schwerpunkte bezogen sich auf die Vorbereitung und Durchführung verschiedener klinischer Studien zu Tacrosolv sowie den Medizinprodukten der Carragelose-Plattform. Darüber hinaus wurden die kommerzielle Entwicklung der Carragelose-Plattform sowie andere mittel- und langfristige Vorhaben einbezogen. Dazu zählten auch Umsatzziele und die Refinanzierung der Immobilie. Die aktuelle Verfassung des Unternehmens erfordert eine dauerhafte Abwägung aller Ziele durch die Vorstandsmitglieder. Aus dem Grund wurden keine Schwerpunkte auf strategische, wissenschaftliche oder finanzielle Ziele gelegt, sondern alle gleichermaßen für die Vorstandsmitglieder zur Leistungsbeurteilung herangezogen.

Das Unternehmen hat ein Mitarbeiterbeteiligungsprogramm zugunsten der Vorstandsmitglieder und anderer Mitarbeiter („Mitarbeiterbeteiligungsprogramm“, MBP) ins Leben gerufen: Dieses Programm wurde von der am 15. November 2018 abgehaltenen außerordentlichen Hauptversammlung und durch den Beschluss des Aufsichtsrats vom 15. November 2018 angenommen. Das Inkrafttreten des MBP hing vom Beginn des Handels mit Aktien des Unternehmens an der Wiener Börse ab.

Das Gesamtvolumen des Beteiligungsprogramms beläuft sich auf bis zu 43.694 Aktienoptionen, die mit dem Recht auf Zeichnung von bis zu 43.694 Aktien verbunden sind. Dabei können den Vorstandsmitgliedern bis zu 21.847 Aktienoptionen und anderen Mitarbeitern des Unternehmens bis zu 21.847 weitere Optionen gewährt werden. Der erste Handelstag für Aktien des Unternehmens an der Wiener Börse fiel auf den 1. Februar 2019 („MBP-Erteilungsdatum“). Im Anschluss an den ersten Handelstag wurden die Optionen für den Vorstand an die drei Mitglieder ausgegeben.

Aktienoptionen können nur insoweit ausgeübt werden, als sie dem entsprechenden Begünstigten angewachsen sind (Vesting). Das Vesting erfolgt über einen Zeitraum von vier Jahren nach dem MBP-Erteilungsdatum, wobei 25 % der Aktienoptionen nach zwölf Monaten anwachsen und danach 6,25 % der

Aktienoptionen alle drei Monate im Laufe der folgenden zwölf Quartale. Entsprechend sind zum Stichtag 31. Dezember 2020 43,75 % der ausgegebenen Optionen angewachsen.

Aktienoptionen berechtigen den entsprechenden Begünstigten zum Kauf von Aktien des Unternehmens, wobei jede angewachsene Aktienoption zum Kauf einer Aktie zu einem festen Ausübungspreis berechtigt, der dem Angebotspreis von EUR 75,00 entspricht. Gewährte Aktienoptionen verfallen sechs Jahre nach dem MBP-Erteilungsdatum und können nur während festgelegter zehntägiger Ausübungszeiträume, beginnend mit dem Start des sechsten Handelstages nach der Veröffentlichung des Jahresabschlusses oder des Quartalsberichts für das erste, zweite und dritte Quartal des Geschäftsjahres des Unternehmens, ausgeübt werden.

Das Recht auf Ausübung der Aktienoptionen hängt unter anderem von einem Anstieg des Aktienkurses des Unternehmens – nach dem Vestingdatum und vor Ausübung der Aktienoptionen – um mindestens 2,5 % je Quartal im Vergleich zum Angebotspreis ab.

Das Mitarbeiterbeteiligungsprogramm enthält gängige „Good Leaver/Bad Leaver“-Regelungen, denen zufolge ein Good Leaver weiterhin Anspruch auf angewachsenen Optionen hat, wobei die nicht-angewachsenen Optionen verfallen und die angewachsenen Optionen innerhalb des nächstmöglichen Ausübungszeitraums ausgeübt werden müssen. Ein Bad Leaver verliert hingegen alle Optionen, unabhängig davon, ob diese angewachsen sind oder nicht.

Im Geschäftsjahr 2020 beliefen sich die Gesamtaufwendungen für Gehälter und kurzfristig fällige Leistungen an die Mitglieder des Vorstands exklusive Aufwendungen für Sozialabgaben und vom Entgelt abhängige Abgaben auf insgesamt TEUR 1.002 (2019: TEUR 1.314). Den Vorständen wurde folgende Anzahl von Aktienoptionen gewährt: Andreas Grassauer 6.816 (davon wurden 80 in 2020 equity-settled ausgeübt), Eva Prieschl-Grassauer 6.816 (80 equity-settled), Pascal Schmidt 8.215 (250 equity-settled).

Wird ein Vorstandsmitglied aus einem Grund entlassen, der nicht in den Geltungsbereich von Paragraph 27 des österreichischen Angestelltengesetzes fällt, sieht die jeweilige Managementvereinbarung eine Abfindung in Höhe von bis zu zwei Jahresgehältern vor.

Um den Aktionären einen nachvollziehbaren Überblick über die Gesamtvergütung der Vorstandsmitglieder gemäß § 78c AktG zu geben, wird die Gesamtvergütung der Vorstandsmitglieder in nachstehender Tabelle basierend auf dem von der AFRAC vorgeschlagenen Präsentationsformat dargestellt:

alle Beträge in TEUR	Andreas Grassauer Vorstandsvorsitzender und Chief Executive Officer		Eva Prieschl- Grassauer Stellvertretende Vorstandsvorsitzende und Chief Scientific Officer		Pascal Schmidt Chief Financial Officer		Summe	
	2020	2019	2020	2019	2020	2019	2020	2019
Aufwand für feste Vergütung	200,0	200,0	208,6	208,6	212,0	212,0	620,6	620,6
Ausgezahlte feste Vergütung	200,0	200,0	208,6	208,6	212,0	212,0	620,6	620,6
Aufwand für variable Vergütung	79,5	170,0	79,5	170,0	79,5	130,0	238,5	470,0
Ausgezahlte variable Vergütung	100,0	70,0	100,0	70,0	100,0	30,0	300,0	170,0
Davon:								
IPO Bonus	-	70,0	-	70,0	-	30,0	0,0	170,0
Bonus 2019	100,0	-	100,0	-	100,0	-	300,0	-
Aufwand für ausgegebene Optionen	44,5	69,5	44,5	69,5	53,6	83,8	142,5	222,9
Geldwerter Vorteil aus ausgeübten Aktienoptionen	3,5	-	3,5	-	11,0	-	18,0	-
<b>Aufwand Gesamtvergütung</b>	<b>324,0</b>	<b>439,5</b>	<b>332,6</b>	<b>448,2</b>	<b>345,1</b>	<b>425,8</b>	<b>1.001,6</b>	<b>1.313,5</b>
Veränderung der Gesamtvergütung in Prozent	-26,3 %		-25,8 %		-19,0 %		-23,7 %	

Veränderung der durchschnittlichen Vergütung der sonstigen Beschäftigten	-13,0 %
Aktienrendite	16,7 %

### 3 Vergütung des Aufsichtsrats

#### 3.1 Vergütungsgrundsätze

Marinomed's Vergütungspolitik für den Aufsichtsrat gewährleistet eine Vergütung für die Mitglieder des Aufsichtsrats, die den Aufgaben, Verantwortlichkeiten und der Situation des Unternehmens entspricht. Ziel ist es, eine nachhaltige Unternehmensstrategie und eine langfristige Entwicklung von Marinomed zu unterstützen und gleichzeitig die Objektivität und Unabhängigkeit des Vorstands sicherzustellen. Die Vergütung des Aufsichtsrats enthält feste Bestandteile, die durch die Hauptversammlung beschlossen werden, sowie ein Sitzungsgeld. Die Vergütung des Aufsichtsrats beinhaltet keine langfristige Anreizkomponente.

Zum 31. Dezember 2020 gehörten dem Aufsichtsrat nach dem Ausscheiden Karl Lankmayrs im Oktober 2020 vier Mitglieder an. Entsprechend wurde Karl Lankmayr die Grundvergütung für seine Aufsichtsratsstätigkeit pro rata gewährt.

Im Juni 2019 stimmte die Hauptversammlung für die vorgeschlagene Vergütung für das Geschäftsjahr 2019 und die darauf folgenden Jahre. Dies gewährt den von der Hauptversammlung gewählten Mitgliedern folgende Grundvergütung:

- (i) für den Vorsitzenden TEUR 50,
- (ii) für die Stellvertretende Vorsitzende TEUR 20, und
- (iii) für jedes weitere Mitglied des Aufsichtsrats TEUR 10

Darüber hinaus wurde ein Sitzungsgeld von TEUR 2,5 pro Mitglied und besuchter Sitzung festgelegt.

#### 3.2 Vergütung für das Geschäftsjahr 2020

Die an die Mitglieder des Aufsichtsrats gezahlte Gesamtvergütung belief sich im Jahr 2020 auf TEUR 173 (2019: TEUR 186).

Um den Aktionären einen klaren Überblick zu geben, ist die Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder in der folgenden Tabelle aufgeführt:

alle Beträge in TEUR	Grundvergütung	Sitzungsgelder	Spesen	Total
Simon Nebel	50,0	15,0	2,5	67,5
<b>Vorsitzender</b>				
Ute Lassnig	20,0	15,0	-	35,0
<b>Stellvertretende Vorsitzende</b>				
Karl Lankmayr	8,3	12,5	-	20,8
<b>Mitglied bis 31. Oktober 2020</b>				
Gernot Hofer	10,0	15,0	-	25,0
<b>Mitglied</b>				
Brigitte Ederer	10,0	15,0	-	25,0
<b>Mitglied</b>				

### 4 Haftpflichtversicherung für die Unternehmensleitung (D&O-Versicherung)

Im Jahr 2019 hat Marinomed eine Haftpflichtversicherung für die Unternehmensleitung abgeschlossen. Diese deckt den Vorstand, den Aufsichtsrat sowie weitere leitende Angestellte ab. Der Aufwand für das Unternehmen für diese Versicherung betrug im Jahr 2020 TEUR 14 (2019: TEUR 14). Ein Selbstbehalt in üblicher Höhe wurde für die Aufsichtsratsmitglieder vereinbart. Der Selbstbehalt für die Mitglieder des Vorstands orientiert sich an den rechtlichen Vorgaben des AktG sowie des Österreichischen Corporate Governance Kodex.

## 5 Sonstige Angaben

Die jährliche Veränderung der Gesamtvergütung des Vorstands, des Periodenfehlbetrags des Unternehmens sowie der Entlohnung der sonstigen Beschäftigten der Gesellschaft stellt sich wie folgt dar:


	2020	2019	Veränderung
<b>alle Beträge in TEUR</b>			
Periodenfehlbetrag	-6.010,2	-7.216,5	-16,7 %
Gesamtvergütung Vorstand	1.001,6	1.313,5	-23,7 %
Anzahl sonstige Arbeitnehmer (FTEs, Vorstand ausgenommen)	34	28	21,1 %
Durchschnittliche Vergütung sonstiger Arbeitnehmer	68,8	79,1	-13,0 %

## 6 Einhaltung der Vergütungspolitik

Die den Mitgliedern des Vorstands und des Aufsichtsrats für das Geschäftsjahr 2020 gewährte Gesamtvergütung entspricht der Vergütungspolitik. Es gab keine Abweichungen von der von der Hauptversammlung im September 2020 verabschiedeten Vergütungspolitik oder vom darin beschriebenen Umsetzungsverfahren.

Korneuburg, Mai 2021

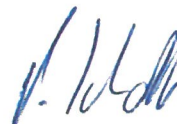
Der Vorstand



Andreas Grassauer



Eva Prieschl-Grassauer



Pascal Schmidt

Vorsitzender des Aufsichtsrats



Simon Nebel